



En Madrid, a 5 de diciembre de 2008.

REUNIDOS



De una parte, en representación institucional de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A.:

- Don Baldomero Falcones Jaquotot, Presidente y Consejero Delegado de Fomento de Construcciones y Contratas, S.A.;
- Don José Luis de la Torre Sánchez, Presidente del Área de Servicios del Grupo FCC

De otra parte, y en representación del sindicato **Unión General de Trabajadores**,

- Don Julio Lacuerda Castelló, Secretario General de la Federación de Servicios Públicos (FSP-UGT)
- Don Juan Sánchez Fernández, Secretario General de la Federación Estatal de Servicios (FeS-UGT)

Y de otra parte, y en representación del sindicato **Comisiones Obreras**:

- Don Jesús Antonio Fernández Bejar Secretario General de la Federación de Actividades Diversas (CC.OO.-AA.DD.)



I. ANTECEDENTES

El Grupo FCC viene desarrollando desde hace años una intensa labor de creación de principios y valores éticos, así como de implantación de programas, procedimientos internos y medidas positivas tendentes a crear una atmósfera de trabajo que potencie el respeto entre empleados, la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la integración de la diversidad, que suponen una creciente asunción de compromisos de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa.

Así el Grupo viene trabajando por crear conciencia de los derechos individuales de los empleados, protegiéndolos y potenciándolos. En especial se protege la dignidad personal de los empleados, en el seno de la empresa, estableciendo pautas de conducta saludables y erradicando aquellos comportamientos que se puedan considerar intromisiones ilegítimas en la intimidad personal o que violenten la dignidad de las personas.

Asimismo, los firmantes del presente Plan de Igualdad cuentan con una larga y fructífera trayectoria de negociación de un considerable número de convenios, acuerdos y pactos colectivos de toda índole, consecuencia de un entendimiento ponderado y maduro de las responsabilidades que a todos afectan en materia de dialogo social y que hacen deseable la conclusión de acuerdos tendentes a una mejora de las condiciones de empleo y trabajo, junto a una paz social imprescindible para el normal desarrollo de las organizaciones.

En este marco de compromisos y relaciones, y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se ha negociado y acordado el presente Plan de Igualdad con los sindicatos mayoritarios a nivel estatal, cuya presencia conjunta en los órganos de representación unitaria de los trabajadores en FCC resulta abrumadoramente mayoritaria.

La específica mención legal a la obligación de elaboración de planes de igualdad por cada empresa de plantilla superior a 250 trabajadores, la estructura organizativa de las partes firmantes del



presente Plan de Igualdad, en función de actividades claramente diferenciadas y con una naturaleza muy dispar, llevó a las partes a la convicción de la necesidad de acotar el alcance del presente Plan a las actividades de Medio Ambiente llevadas a cabo dentro de la División de Medio Ambiente del Grupo FCC, dada su homogeneidad esencial, y sin perjuicio de la conclusión de Planes similares en las otras actividades en que está presente el Grupo FCC.

En consonancia con los expositivos anteriores, el presente Plan de Igualdad tiene como ámbito de aplicación tanto a la empresa cabecera del Grupo -Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., como a todas sus filiales que se encuadran dentro de la División de Medio Ambiente del Área de Servicios, y ello sin perjuicio de que cada una de estas alcancen o no la cifra de 250 trabajadores.

Como paso previo, y en cumplimiento de lo establecido en el art. 46 de dicha Ley Orgánica, se encargó a expertos independientes y de la mayor solvencia profesional, la realización de un diagnóstico de situación, poniéndose en conocimiento de los sindicatos UGT y CC.OO. el pasado mes de mayo de 2008.

Este diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

El presente Plan de Igualdad constituye así un conjunto ordenado de medidas que, real y efectivamente, permitirá lograr en el ámbito global para el que ha sido diseñado, y en cada empresa en particular, los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar cualquier atisbo de discriminación por razón de sexo.

Para ello, el Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, acordadas entre FCC y las centrales sindicales firmantes, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, bajo la común perspectiva de un conjunto de objetivos principales.



Por último, forma parte del presente Plan de Igualdad el Protocolo para la Prevención de Situaciones de Acoso Laboral y Sexual dentro del Grupo FCC, como documento específico y detallado de intervención inmediata que asegura la prevención de tales situaciones, su investigación y, en su caso, persecución y erradicación con el máximo respeto a los principios inspiradores de la Ley de Igualdad y al resto del ordenamiento jurídico.

II. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Mejorar la distribución equilibrada de géneros en el ámbito de aplicación del Plan.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aún siendo de origen histórico, cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de FCC.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Reforzar el compromiso de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa asumido por el Grupo, en orden a mejorar la calidad de vida de los empleados y de sus familias, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- Establecer principios de exclusión de cualesquiera medidas que pudiesen perjudicar la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de FCC.

Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes





III. AREAS DE ACTUACION

1. Acceso al empleo

Diagnóstico

En la empresa existe un procedimiento escrito y público sobre el procedimiento de selección, donde se establecen las pautas y pasos a seguir sin que en el mismo exista ningún aspecto discriminatorio.

No existe un indicador establecido que permita determinar, de forma segregada por sexos, los candidatos presentados a los distintos puestos.

Acciones Positivas

Informar y sensibilizar a los interlocutores e intermediarios de la necesidad de la selección en Igualdad.

Introducir prácticas orientadas a contratar mujeres en puestos tradicionalmente masculinos.

Establecer un registro de información desagregada por sexos respecto a las candidaturas que se presentan a los procesos de selección que permita disponer de información periódica sobre:

- a. Porcentaje de mujeres y hombres que han presentado candidaturas de selección.
- b. Porcentaje de mujeres y hombres seleccionados

Eliminar de los documentos empleados en el proceso de selección las informaciones atinentes a la situación familiar del candidato que pudieran resultar discriminatorias.



2. Promoción

Diagnóstico

Con el objetivo de darle una mayor objetividad a todo el proceso, las promociones internas planteadas por el responsable de área para el caso de técnicos, administrativos y subalternos, son revisadas y ratificadas por el área de Recursos Humanos.

No obstante, en el diagnóstico de situación se establecieron tres puntos de mejora sobre este área, y que básicamente son: extender la intervención del área de Recursos Humanos en las promociones internas gestionadas directamente por el responsable de área; documentar los motivos de rechazo del puesto por parte de los candidatos y ampliar la información de las promociones realizadas.

Acciones positivas

Crear un protocolo o procedimiento de seguimiento de las promociones.

Establecer un seguimiento de la distribución por sexos de la participación en las promociones realizadas a fin de tener información del porcentaje de mujeres y hombres que finalmente han promocionado, así como el número de candidatos presentados, segregados por sexos

3. Formación

Diagnóstico

Uno de los aspectos básicos para el desarrollo profesional de ambos sexos dentro de la organización es la formación. Conscientes de esta circunstancia, la empresa ha mantenido un nivel de formación porcentualmente equilibrado para el



colectivo de mujeres en relación con la presencia de ésta en la organización y su distribución jerárquica.

No obstante, se entiende como necesario realizar un avance en el análisis de la formación impartida a los colectivos de mujeres y hombres mediante la impartición de cursos en materia de igualdad de oportunidades, así como incluir un indicador de seguimiento que relacione el número de horas de formación impartidas con cada uno de los sexos

Acciones positivas

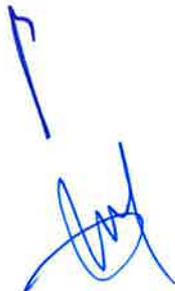
Realizar cursos o jornadas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades dirigido a los responsables de las distintas materias a las que se refiere este Plan.

Establecer módulos de igualdad de oportunidades en todos los cursos de formación ofertados por la empresa.



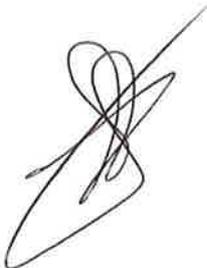
4. Retribución

Diagnóstico

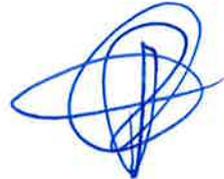


No existe ningún aspecto discriminatorio derivado de la estructura salarial prevista, tanto en el convenio colectivo del sector aplicable como en el resto de normas convencionales.

Acciones positivas



Se hace necesario establecer indicadores que relacionen diferencias salariales por grupos y antigüedad, con el objeto de tutelar que las diferencias tienden a reducirse.





5. Materia de conciliación

Diagnóstico

Independientemente de las medidas de conciliación establecidas en las distintas normas colectivas, y añadidas a éstas, existen en la empresa una serie de beneficios sociales dirigidos a distintos colectivos de la organización, sin que para su asignación se tenga en cuenta ningún sesgo de género, ni se produzca ningún aspecto discriminatorio.

Sin embargo, una correcta aplicación de las medidas de conciliación, y el reparto de las cargas familiares entre ambos sexos lleva implícito la necesidad de poder determinar de forma segregada por sexos quién disfruta las distintas medidas de conciliación para tratar de corregir, en un futuro, que éstas sean asumidas exclusivamente por mujeres bien sea a través de distintas medidas de concienciación o del fomento del reparto equitativo de las mismas

Acciones positivas

Campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.

Difusión de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral.

Información sobre los permisos y excedencias existentes en la normativa laboral.

Informar al colectivo de hombres sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales.

Establecer registros segregados por sexo de la utilización de las diferentes medidas de conciliación vigentes en la empresa, para obtener porcentajes desagregados y verificar



la tendencia futura de reparto de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.

6. Medidas preventivas y correctoras de la situación de discriminación

Diagnóstico

Se han identificado una serie de actuaciones que pudieran suponer una discriminación directa.

Acciones positivas

La Comisión de Seguimiento del Plan impulsará la revisión de los convenios colectivos de la empresa para cada centro de trabajo, al objeto de proponer las modificaciones de las posibles medidas discriminatorias.



7. Prevención del acoso por razón de sexo y sexual

Diagnóstico

Hay un procedimiento de actuación en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo que garantiza los canales de denuncia y el tratamiento confidencial de las mismas.

Acciones positivas

No obstante, se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

Realización de campañas de comunicación sobre los procedimientos de acoso.

Incluir cursos de formación sobre prevención del acoso.



8. Otras medidas

Diagnóstico

El Marco Ético del Grupo FCC, contiene el crisol de la filosofía, ética y valores de comportamiento que se esperan de cualquier empleado.

En ese marco de principios y valores éticos, FCC tiene establecidos procedimientos internos y medidas positivas tendentes a crear una atmósfera de trabajo que potencie el respeto entre empleados y la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres

Acciones positivas

Utilización de los medios internos de comunicación como revistas de la empresa, tabloneros de anuncios, intranet, etc. para difundir el programa de igualdad.

Introducir en las reuniones de la empresa el tema de la igualdad de oportunidades.

Recoger sugerencias sobre igualdad de oportunidades y conciliación en un buzón de sugerencias.

Informar a las empresas colaboradoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.

IV.- ACCIONES ESPECIALES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

El presente Plan será de aplicación a la empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S. A. en todos sus centros de trabajo, así como para todas las empresas filiales de aquélla de la división de Medio Ambiente en sus respectivos centros de trabajo.



Ámbito temporal

La cultura de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el Grupo FCC tiene vocación de futuro y es de duración indefinida.



El presente plan se configura como un conjunto de medidas con vocación cambiante, variable, dinámico y con carácter temporal hasta el 31 Diciembre 2012 o hasta que sea sustituido por otro Plan de Igualdad si ello sucede antes de esa fecha.



En coherencia con cuanto antecede, la empresa se reserva la facultad de revisión del presente Plan de Igualdad en cualquier momento poniendo en conocimiento ese extremo a la representación legal de los trabajadores para proceder a su negociación.

A partir del primer año de aplicación y con carácter anual, la empresa realizará un informe o evaluación de la situación a 31 de Diciembre para valorar el alcance de las medidas y programar la estrategia del año siguiente.

Ámbito personal.

El presente Plan extiende su aplicación y vincula, con ello, a todos los trabajadores adscritos a cualquiera de los centros de trabajo que la empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S. A. tenga o pueda tener en un futuro en España, así como a los de las empresas filiales de la división de Medio Ambiente en las que la participación de aquella, directa o indirectamente, resulte superior al 50% del capital.

No obstante lo anterior, será facultad de la empresa la adaptación del presente Plan de Igualdad a las exigencias territoriales distintas a las existentes a la fecha de la firma del mismo así como a las exigencias de los convenios colectivos aplicables.

Igualmente se podrán establecer acciones especiales en determinados centros de trabajo si así se considerara necesario.



Planificación temporal de las acciones positivas. Calendario de Actuaciones.

Las medidas incluidas en el apartado III del presente Plan de Igualdad tendrán un plazo de aplicación y vigencia previamente determinado.



Asimismo, y para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión semestral de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de las medidas.

Del resultado de dichas revisiones se realizará un informe de conclusiones, por parte del responsable de igualdad.



A la finalización de la vigencia del presente plan, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como las repercusiones de las mismas en la organización.

Seguimiento del Plan de Igualdad.

La Dirección de la Empresa nombrará a una persona responsable de igualdad en la empresa, quien dispondrá de las facultades necesarias para el desarrollo de esta actividad y en concreto para:

- ✓ Asegurar que el sistema de gestión de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se establece, implanta y mantiene de acuerdo con objetivos definidos en el presente Plan.
- ✓ Informar a la Dirección, sobre el funcionamiento del sistema de gestión de igualdad de oportunidades para su revisión, incluyendo recomendaciones de mejora.



Asegurar que se promueva la toma de conciencia de los requisitos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.

- ✓ Elaborar los informes periódicos anuales y semestrales, así como el informe final de conclusiones del Plan.
- ✓ Realizar un seguimiento de las medidas establecidas en el presente Plan de Igualdad y de toda aquella información que considere necesaria para la consecución de los objetivos del mismo.
- ✓ Elaborar y entregar la información sobre igualdad que establece la legislación vigente.

Comisión de seguimiento.

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, se creará una Comisión de Seguimiento constituida por seis miembros: dos nombrados por la Dirección de la Empresa, y dos miembros de cada una de las Representaciones Sindicales firmantes, sin perjuicio de que para la adopción de acuerdos el valor de los votos de los dos miembros designados por la empresa sea equivalente al de la representación sindical en su conjunto, para preservar el principio de equilibrio entre ambas representaciones, empresarial y sindical.

Son funciones de dicha Comisión, las siguientes:

- Hacer un seguimiento de los indicadores relacionados con las medidas incluidas en el apartado III de este Plan;
- Realizar sesiones de trabajo para proponer posibles ajustes o correcciones al Plan.



- Elaborar de forma anual un informe de conclusiones en el que se refleje la evolución de los indicadores y objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que consideren oportunas.



Cláusula Final.

El presente Plan de Igualdad sustituye, en cuanto a las materias que en él se contienen, a la regulación que de las mismas existen en otros acuerdos anteriores, operando la compensación y absorción con cualesquiera otras mejoras que legal o convencionalmente pudieran introducirse.

Baldomero Falcones

José Luis de la Torre

Julio Lacuerda

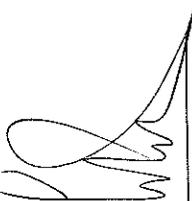
Juan Sánchez

Jesús A. Fernández

CONVENI DE COL·LABORACIÓ ENTRE FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A., L'INSTITUT MUNICIPAL DE FORMACIÓ I EMPRESA "MAS CARANDELL" I LA FUNDACIÓ IMFE MAS CARANDELL.

EXP.: FU/CO/2009/02/05/MRS
IN/CO/2009/01/03/MRS

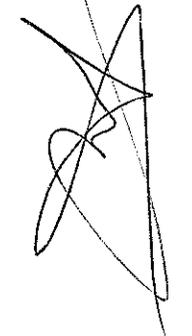
REUNITS:



D'una part, l'empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A., amb CIF A-28037224, amb seu social a Reus, C/ Ignasi Iglesias, núm. 50 i en el seu nom el Sr. Jesús Padullés Caba, amb DNI 41077694Q en representació de F.C.C, S.A. i en qualitat de Director de la Delegació de Tarragona.



D'una altra part, l'INSTITUT MUNICIPAL DE FORMACIÓ I EMPRESA "MAS CARANDELL", amb CIF P-9312507H, amb seu a Reus, C/ Terol 1, 43206, i en el seu nom el Sr. Josep Allueva Latorre, amb DNI núm. 18410327-T, en qualitat de Vicepresident de l'IMFE "Mas Carandell", actuant en la seva representació, facultat per a la signatura del present conveni mitjançant decret de la Presidència de data 15 d'octubre de 2009, assistit pel Secretari de l'IMFE, Sr. Josep Alberich i Forn. (data del decret que el faculta per a la signatura)



I d'altra banda, la FUNDACIÓ IMFE MAS CARANDELL, amb seu a Reus, C/ Terol 1, 43206, amb CIF núm. G-43624659, representada per la Sra. Misericòrdia Dosaigües Pérez, amb DNI núm. 39842680X, en qualitat de Vicepresidenta de la Fundació IMFE Mas Carandell, en virtut de les competències que li confereix la delegació atorgada per acord del Patronat de data 24 d'abril de 2000, i elevat a públic mitjançant escriptura atorgada davant el notari de Reus, Sr. Joaquín Ochoa de Olza Vidal, de data de 9 de maig de 2002.

Les tres parts es reconeixen mútuament la capacitat legal necessària i suficient per formalitzar el present conveni,

EXPOSEN

Primer.- Que l'empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. (FCC,S.A.) té com a activitat, entre d'altres, la neteja viària i recollida de residus urbans del municipi de Reus.

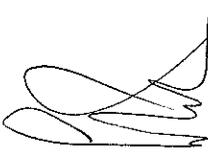
Segon.- Que FCC,S.A. té l'objectiu d'arribar amb totes les seves actuacions, a fomentar en la plantilla de FCC, S.A., que realitza la neteja viària i la recollida dels residus sòlids urbans, així com a la ciutadania en general del municipi de Reus, una cultura envers la sostenibilitat i el medi ambient.

Tercer.- Que l'IMFE "Mas Carandell" dissenya i executa polítiques de formació i fomenta la cultura de l'aprenentatge al llarg de tota la vida com a estratègia per afavorir l'ocupació i la igualtat d'oportunitats, la integració social i el desenvolupament sostenible.

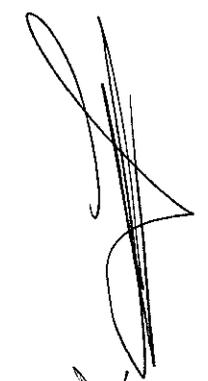
Quart.- Que la Fundació IMFE Mas Carandell contribueix a que les empreses i els seus recursos humans millorin les seves capacitats d'adaptació als canvis oferint programes de formació continuada i serveis de consultoria, mitjançant una oferta a mida de cada persona i de cada organització, d'acord amb les necessitats de desenvolupament del Camp de Tarragona.

Cinquè.- Que amb aquesta voluntat de col·laboració, els sotasignants manifesten l'interès mutu per fomentar la formació continuada, el desenvolupament i la qualificació professional dels treballadors i treballadores del territori, així com treballar per promoure la igualtat d'oportunitats.

Per tot això, les tres entitats sotasignants,

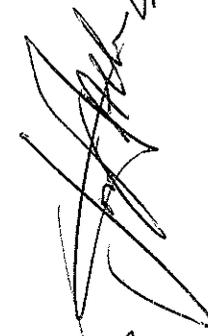


ACORDEN

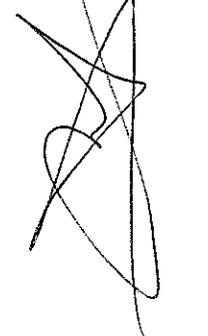


Primer. Pel present conveni l'empresa FCC, S.A., l'IMFE "Mas Carandell" i la Fundació IMFE Mas Carandell estableixen els termes en els quals incidiran les tres entitats en aspectes diversos de formació continuada i de consultoria relacionats amb l'organització i els recursos humans.

Segon. FCC, S.A. farà difusió a la seva plantilla de l'Oferta Formativa i de Serveis de l'IMFE "Mas Carandell" i la Fundació IMFE Mas Carandell amb els mitjans que consideri més adients. En aquesta difusió s'informarà als treballadors/es i a les empreses amb qui té establert conveni, del present conveni de col·laboració i dels acords establerts.



Tercer. L'IMFE "Mas Carandell" i la Fundació IMFE Mas Carandell realitzaran un descompte del 5% a tots els treballadors/es de la plantilla de l'empresa FCC, S.A., en els seus cursos de l'oferta formativa 2009-2010. Per fer efectiu aquest descompte caldrà acreditar la condició de treballador/a de l'empresa FCC, S.A, mostrant la documentació oportuna en el moment de la matrícula.



Quart. El descompte per matrícula pot ser d'un 10 % en el cas que l'empresa FCC, S.A., es faci càrrec de la gestió de les matrícules i tingui 10 o més treballadors/es interessats/es en diferents cursos. En aquest cas l'import de les matrícules es liquidarà per mitjà de factura per l'import global que trametrà l'IMFE "Mas Carandell" i la Fundació IMFE Mas Carandell a l'empresa FCC, S.A.

Cinquè. L'IMFE "Mas Carandell" i la Fundació IMFE Mas Carandell mantindran periòdicament contacte amb l'empresa FCC, S.A., per tal de recordar els cursos que es realitzin al llarg dels diferents períodes, així com de les noves programacions.

Sisè. L'IMFE "Mas Carandell" i la Fundació IMFE Mas Carandell també ofereixen a l'empresa FCC, S.A. i als seus treballadors/es els seus serveis de:

- Formació a mida.
- Gestió d'ajuts al desenvolupament: assessorament i gestió en fonts de finançament de la formació continuada per als seus col·legiats.
- Diagnosi i assessorament d'empreses: avaluació del potencial de l'equip humà i del sistema de valors i cultura empresarials, per tal de donar suport a l'aplicació d'estratègies i respondre eficaçment a les exigències del mercat.

- Servei de gestió d'ofertes de treball i borsa de treball.
- Selecció de personal.
- Alumnes en pràctiques.

Les condicions d'aquesta oferta es concretaran en cada demanda en particular.

Setè. L'empresa FCC, S.A. farà sempre que sigui possible i ho vegi oportú, difusió d'aquesta col·laboració i de l'oferta formativa i de serveis de l'IMFE "Mas Carandell" i la Fundació IMFE Mas Carandell, entre mitjans de comunicació.

Vuitè. Així mateix i sempre que es consideri oportú, l'empresa FCC, S.A. cedirà les seves instal·lacions a l'IMFE "Mas Carandell" i la Fundació IMFE Mas Carandell per tal de realitzar accions formatives d'interès de les dues entitats.

Novè. El present conveni entrarà en vigor en la data de la signatura, i té una durada d'un any, sens perjudici de la possibilitat de prorrogar-se, que s'efectuarà de forma tàcita per períodes successius. Cadascuna de les parts pot, en qualsevol moment, renunciar al conveni, comunicant-ho a l'altra part de manera expressa i fefaent amb una antelació mínima d'un mes.

Desè. En cas de discrepància en la interpretació i aplicació del present conveni, les parts se sotmetran de forma expressa als Jutjats i Tribunals competents a la ciutat de Reus.

I en prova de conformitat, signem aquest conveni per triplicat i a un sol efecte, en el lloc i data esmentat més avall.

Reus, a 16 d'octubre de 2009.

Josep Allueva Latorre

Vicepresident de l'IMFE "Mas Carandell"

Josep Alberich Fornes

Secretari PD de l'IMFE "MasCarandell"

Misericòrdia Dosagüas Pérez

Vicepresidenta de la Fundació IMFE Mas Carandell

Jesús Padullés Caba

Director de la Delegació a Tarragona de FCC, S.A

CONVENI DE COL·LABORACIÓ

**Entre FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y
CONTRATAS S.A- FCC MEDIO AMBIENTE S.A –
SERVICIOS ESPECIALES DE LIMPIEZA S.A i Cerc@ Sccl**

REUNITS

D'una banda el/la Sr./Sr ANNA PUIGDOMÈNECH ROMERO

Amb D.N.I. n° 39894535T

En representació de **FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y
CONTRATAS S.A- FCC MEDIO AMBIENTE S.A –
SERVICIOS ESPECIALES DE LIMPIEZA S.A**

D'altra banda la Sra. **Beatriz Caballé Capdevila**

Amb D.N.I. n° 39.716.010-R

En representació de **Cerc@ Sccl**

MANIFESTEN

Primer.- Que Cerc@ Sccl desenvolupa actualment programes d'inserció socio-laboral subvencionats pel "Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya" i el "Fons Social Europeu", l'objectiu del qual és afavorir l'accés al mercat de treball de persones en situació d'atur

Segon.- Que l'activitat econòmica de l'empresa NETEJA I RECOLLIDA DE RESIDUS I NETEJA DE LOCALS.

Genera múltiples ofertes de treball en el sectors de LA NETEJA VIÀRIA I NETEJA D' EDIFICIS I LOCALS

ACORDEN

Primer.- Que en benefici mutu d'intercooperació, l'empresa **FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS S.A- FCC MEDIO AMBIENTE S.A – SERVICIOS ESPECIALES DE LIMPIEZA S.A** facilitarà les ofertes de treball que generi la seva empresa, de forma directa a Cerc@ Scl

Segon.- Que Cerc@ Scl facilitarà a **FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS S.A- FCC MEDIO AMBIENTE S.A– SERVICIOS ESPECIALES DE LIMPIEZA S.A** els candidats adequats a les seves ofertes en la mesura en què disposi d'ells i, es compromet a fer la difusió de les ofertes rebudes als/les usuaris/es del "Servei de Promoció per a l'Ocupació".

Tercer.- Que aquest document no té cap validesa legal i només reflexa la voluntat de cooperació per part d'ambdues entitats i que pot disoldre's en qualsevol moment prèvia comunicació de les parts

I, en senyal de conformitat, signen el present document per duplicat, a un sol efecte, els representants d'ambdues entitats

El/La representant de
FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS S.A.
FCC MEDIO AMBIENTE S.A –
SERVICIOS ESPECIALES DE LIMPIEZA S.A

FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS S.A.
FCC MEDIO AMBIENTE S.A –
SERVICIOS ESPECIALES DE LIMPIEZA S.A
Tarragona, a 26 de
de

La representant de Cerc@Scl

Cerc@
SCL
Reding, 28, 1º
Tel: 977 245 131
Fax: 977 215 113
VIA SIDA TARRAGONA
C.I.F. P-43.744.807

de l'any 2009

1-JUL-06



SERVEI DE
PROMOCIÓ PER
A L'OCUPACIÓ



Cerc@ Sccl

Cerc@ Sccl neix amb la voluntat de fer una tasca de continuïtat en el treball i extensa experiència de **Pro-sap** tant en programes d'inserció sociolaboral com en diferents serveis d'atenció a les persones.

Cerc@ Sccl engloba tot el seu treball d'inserció sociolaboral en el **Servei de Promoció per a l'Ocupació**, tal i com es venia desenvolupant des de **Pro-sap**.

EL SERVEI DE PROMOCIÓ PER A L'OCUPACIÓ

El Servei de Promoció per a l'Ocupació té com a objectius:

- ⇒ Millorar la capacitat d'ocupabilitat de les persones ateses al Servei
- ⇒ Promoure el treball en xarxa amb organismes i entitats per tal d'optimitzar els recursos del territori

Per aconseguir tot això, des de l'any 2000 es produeix un increment qualitatiu en la col·laboració amb **Departament de Treball**, donant lloc a les **Accions Integrades** amb resultats òptims fins al moment actual

LES ACCIONS INTEGRADES

Desde **Cerc@ Sccl** es treballa per una banda amb **joves** de la franja d'edat de **16 a 25 anys** i per altra banda amb **dones de totes les edats**. Les accions que iniciem amb aquests col·lectius, diem que són integrades perquè en la nostra atenció a l'usuari, treballem la integració de diferents aspectes que configuren a la "persona treballadora". Aspectes com els factors actitudinals (autoestima, expectatives laborals, disponibilitat...), factors laborals i formatius (experiència laboral i formativa, valoració del curriculum vitae ocult...), factors socio-econòmics Tot això encaminat a donar una atenció global a la persona amb l'objectiu d'aconseguir una relació òptima d'aquesta amb la xarxa socio-laboral.

SERVEI DE PROMOCIÓ PER A L'OCCUPACIÓ

Objectius generals del servei:

- 1- **Millorar la capacitat d'ocupabilitat** de les persones en situació de desocupació o en procés de millora de feina.
- 2- **Dur a terme un treball en xarxa amb entitats locals** del territori per tal d'optimitzar els recursos del mateix territori.
- 3- **Col·laborar amb les empreses de la zona** per tal de facilitar els processos d'accés al món laboral dels usuaris i així facilitar a les empreses la preselecció de candidats.

L'objectiu principal és que les persones a qui atenem puguin **aconseguir un treball o millorar l'actual** i, si es possible, el mantinguin o els serveixi per desenvolupar-se i fer altres treballs similars o millors.

En aquest sentit, és fonamental establir vincles amb la part que contracta que, en definitiva, ofereix la possibilitat real d'ocupació.

És el mercat laboral qui es beneficia globalment, gràcies a aquests processos de potenciació de l'ocupabilitat de les persones i, és en aquest sentit que el nostre servei de promoció per l'ocupació, tant per les dones com pels joves, vol sumar per anar endavant plegats.

Resulta de vital importància que nosaltres com a part implicada en aquest procés de promoció, tinguem un coneixement de la realitat de les possibilitats laborals, de les dificultats amb que es troben els empresaris, dels requisits i necessitats de les empreses... Tot això, ens interessa per poder informar i formar millor a les persones que participen en els nostres programes.

US OFERIM

1- **La nostra borsa de treball**, integrada fonamentalment per dones i joves, que formen part del nostre servei. Persones a les que fem una formació i seguiment acurat i individualitzat.

2- **El nostre coneixement del mercat de treball**, des de l'òptica del nostre servei de promoció per a l'ocupació.

I US DEMANEM

1- **Compromís de col·laboració** en el procés d'ocupació de les persones ateses des del nostre servei.

2- **Els vostres coneixements** de la realitat actual de l'ocupació a la nostra demarcació.

Treballar plegats és una manera molt enriquidora per a que totes les parts es beneficiïn individualment, al igual que el mercat laboral en la seva globalitat.

PROFESSIONALS DE REFERÈNCIA

- Responsable SPO (Servei de Promoció per l'Ocupació)

Bea Caballé

- Tècnica Inserció Laboral

Rocío Pérez

- Telèfon de contacte: 977 24 51 31

- Fax: 977 21 51 13

- E-mail: cercasccl@terra.es

CONVENI DE COL·LABORACIÓ

ENTRE... FONTO DE CONSTRUCCIONS Y CONTINIDAS I Cerc@ Sccl

REUNITS

D'una banda el/la Sr./Sra. ANA PUBLITATUM ROMO

Amb D.N.I. n° 39894535T

En representació de FONTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTINIDAS, SA

D'altra banda la Sra. **Viviana Cano Vila**

Amb D.N.I. n° **39.888.619-H**

En representació de **Cerc@ Sccl**

MANIFESTEN

Primer.- Que Cerc@ Sccl desenvolupa actualment programes d'inserció socio-laboral subvencionats pel "Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya" i el "Fons Social Europeu", l'objectiu del qual és afavorir l'accés al mercat de treball de persones en situació d'atur.

Segon.- Que l'activitat econòmica de l'empresa Recollida de Residus Videns i Netjea Llauc. Netjea EFL.

Genera múltiples ofertes de treball en el sectors de neteja videnc,
recollida de R.S.V., netjea edificis i locals.

ACORDEN

Primer.- Que en benefici mutu d'intercooperació, l'empresa *FCC, S.A.*

Facilitarà les ofertes de treball que generi la seva empresa, de forma directa a Cerc@ Sccl

Segon.- Que Cerc@ Sccl facilitarà a *FCC, S.A.* els candidats adequats a les seves ofertes en la mesura en què disposi d'ells i, es compromet a fer la difusió de les ofertes rebudes als/les usuaris/es del "Servei de Promoció per a l'Ocupació".

Tercer.- Que aquest document no té cap validesa legal i només reflexa la voluntat de cooperació per part d'ambdues entitats i que pot dissoldre's en qualsevol moment prèvia comunicació de les parts.

I, en senyal de conformitat, signen el present document per duplicat, a un sol efecte, els representants d'ambdues entitats

El/La representant de *FCC, S.A.*

La representant de
Cerc@Sccl



Tarragona, a *28* de *Novembre* de l'any 2005

CONVENI DE COL·LABORACIÓ

**Entre FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS S.A-FCC
AMBIENTE S.A- SERVICIOS ESPECIALES DE LIMPIEZA S.A I CIE
CENTRE D'INTERVENCIÓ ESPECIALITZADA**

REUNITS

D'una banda la Sra. Anna Puigdomènech Romero amb D.N.I nº 39894535·T

En representació de **FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS S.A-
FCC AMBIENTE S.A- SERVICIOS ESPECIALES DE LIMPIEZA S.A**

D'altra banda la Sra. Carmen Valiente Rodríguez amb D.N.I nº 47767737-A

En representació de **CIE CENTRE D'INTERVENCIÓ ESPECIALITZADA**

MANIFESTEN

Primer,- Que el CIE és un servei especialitzat que ofereix atenció i recuperació a totes les dones i els seus fills i filles afectats per processos de violència masclista per tal de facilitar la reparació del dany patit, l'objectiu es donar resposta la situació d'exclusió del mercat de treball en què es pot trobar la dona ja sigui perquè encara no havia accedit a l'ocupació o perquè ha perdut el treball com a conseqüència de la situació de violència que pateix.

Segon,- Que l'activitat econòmica de l'empresa **NETEJA I RECOLLIDA DE RESIDUS I NETEJA DE LOCALS**. Genera múltiples ofertes de treball en el sectors de la **NETEJA VIÀRIA I NETEJA D'EDIFICIS I LOCALS**.

ACORDEN

Primer,- Que en benefici mutu d'intercooperació, l'empresa **FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS S.A-FCC MEDIO AMBIENTE S.A-SERVICIOS ESPECIALES DE LIMPIEZA S.A** facilitarà les ofertes de treball que generi la seva empresa, de forma directa a **CIE**.

Segon,- Que **CIE TARRAGONA** facilitarà a **FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS S.A-FCC MEDIO AMBIENTE S.A-SERVICIOS ESPECIALES DE LIMPIEZA S.A** els candidats adequats a les seves ofertes.

Tercer,- Que aquest document no té cap validesa legal i només reflexa la voluntat de cooperació per part d'ambdues entitats i que pot disoldre's en qualsevol moment prèvia comunicació de les parts.

I, en senyal de conformitat, signen el present document per duplicat, a un sol efecte, els representants d'ambdues entitats.

Representant de **FOMENTO DE CONSTRUCCIONES
Y CONTRATAS S.A-FCC MEDIO AMBIENTE S.A-
SERVICIOS ESPECIALES DE LIMPIEZA S.A**

**FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.**
P.P.

SERVICIOS ESPECIALES DE LIMPIEZA, S.A.
P.P.

Tarragona, a 26 de AGOST

de l'any 2009

Representant de **CIE- CENTRE
D'INTERVENCIÓ ESPECIALITZADA**





**EXCMO.
AYUNTAMIENTO
DE ALMERÍA**



MEDIO AMBIENTE, S.A

1

*Convenio colaboración para promover la inserción
laboral de mujeres en situación de riesgo social*

ÁREA DE ATENCIÓN SOCIAL, COOPERACIÓN Y POLÍTICAS DE IGUALDAD
POLÍTICAS DE IGUALDAD

EXP.Nº: A-PI-1/2008

DOC: Convenio

MIMA/MJBB

En Almería, a siete de febrero de 2008

REUNIDOS

De una parte, el Excmo. Sr. Don Luis Rogelio Rodríguez-Comendador Pérez, Alcalde Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Almería

Y de la otra, Don José Alcolea Heras, con NIF núm.: 22.900.474-H, actuando en nombre y representación de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas Medio Ambiente S.A., con CIF nº A-28541639 y con domicilio a efectos de notificaciones en Ctra. Sierra Alhamilla, s/n nave 4, Almería.

Actuando ambas partes en la respectiva representación que ostentan y reconociéndose recíprocamente la capacidad legal necesaria para el otorgamiento del presente documento,

MANIFIESTAN

PRIMERO: Que uno de los objetivos prioritarios del Excmo. Ayuntamiento de Almería es la utilización de los recursos disponibles y adopción de medidas específicas dirigidas a las mujeres en situación de riesgo social, orientadas en un primer momento a prestarles la ayuda necesaria para superar las secuelas derivadas de esta situación y facilitar su inserción laboral y, en consecuencia, su independencia económica, como elemento dinamizador y estimulante para afrontar y romper con una situación personal no deseada.

SEGUNDO: Que la empresa firmante del presente acuerdo, consciente de la problemática social existente, de la necesaria implicación de todos los agentes en la sensibilización sobre estas situaciones y de las dificultades de integración social e inserción laboral de estas mujeres, manifiesta su especial interés y disposición y ofrece la máxima colaboración con el Excmo. Ayuntamiento de Almería, para contribuir con los medios a su alcance y en la medida de sus posibilidades en aras de favorecer la inserción del citado colectivo de mujeres.

TERCERO: El presente convenio viene a materializar las competencias y medidas que viene desarrollando el Excmo. Ayuntamiento de Almería al amparo de la reciente Ley 13/2007 de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral de género, aprobada por el Parlamento de Andalucía. En este marco, el Excmo. Ayuntamiento, tal y como acordó en Pleno de 16 de noviembre de 2007, está contemplando medidas de acción positiva para hacer reales y efectivos los derechos de las mujeres en situación de riesgo social, la puesta en





**EXCMO.
AYUNTAMIENTO
DE ALMERÍA**



MEDIO AMBIENTE, S.A.

**Convenio colaboración para promover la inserción
laboral de mujeres en situación de riesgo social**

marcha de programas de colaboración con empresas que posibiliten la contratación de mujeres y la suscripción de convenios con empresas que tengan una difusión masiva de sus productos o correspondencia postal con objeto de avanzar en la sensibilización del fenómeno de la violencia de género.

CUARTO: Que, para el cumplimiento de los fines de interés general y social cuya consecución tiene encomendada el Excmo. Ayuntamiento de Almería, se hace necesaria la colaboración entre las partes firmantes de este convenio, para la realización de actuaciones tendentes a promover la sensibilización sobre la violencia de género y la inserción laboral de las víctimas.

QUINTO: Que el presente Convenio queda excluido del ámbito de aplicación del Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, en virtud de lo establecido en el artículo 3 .1 d), excepto para la resolución de las dudas y lagunas que puedan suscitarse.

Por todo lo manifestado, ambas partes **ACUERDAN** suscribir el presente Convenio que se registrará por las siguientes

CLÁUSULAS

PRIMERA-OBJETO DEL CONVENIO:

El presente Convenio tiene por objeto la colaboración entre el Excmo. Ayuntamiento de Almería, a través del Área de Atención Social, Cooperación y Políticas de Igualdad, y la empresa Fomento de Construcciones y Contratas Medio Ambiente S.A., para hacer efectiva la integración social y laboral de las mujeres en situación de riesgo social, así como la necesaria colaboración en materia de sensibilización contra el fenómeno violento.

SEGUNDA-COMPROMISOS DE LAS PARTES:

El Excmo. Ayuntamiento de Almería se compromete a:

-Acciones de sensibilización:

- Colaborar con las empresas en el impulso y desarrollo de medidas de sensibilización, particularmente en el entorno laboral.
- Elaboración de folletos que contengan información general sobre el problema de la violencia de género y sobre los derechos laborales y sociales de las mujeres víctimas de esta violencia, así como de cualquier mujer en situación de riesgo social.
- Elaboración de una guía sobre la incidencia y consecuencias socio-económicas que las situaciones de violencia de género tienen en el ámbito laboral con propuestas de actuación para las empresas que puedan culminar, en su caso, en la elaboración de un Plan para abordar la violencia de género.

- Acciones de inserción laboral:



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ALMERÍA



MEDIO AMBIENTE, S.A.

Convenio colaboración para promover la inserción laboral de mujeres en situación de riesgo social

- Difundir y coordinar la gestión de ofertas de empleo mediante el Servicio de Orientación Laboral existente en los Centros de la Mujer, que actuará como intermediador laboral.
- Designar un asesor de empleo que atienda las peculiaridades de la mujer víctima de violencia o en situación de riesgo social y que ayude a su inserción laboral.
- Prestar asesoramiento en todo lo relativo a la contratación.
- Participar en el seguimiento del itinerario de inserción laboral de las mujeres contratadas.

La empresa Fomento de Construcciones y Contratas Medio Ambiente S.A., se compromete a:

- Acciones de sensibilización:

- Poner a disposición del Excmo. Ayuntamiento de Almería, en la medida de sus posibilidades, los medios con que cuenta la empresa para las actuaciones de difusión de la información y sensibilización en materia de violencia de género, tanto al público en general como al personal contratado (revistas de empresa....etc.).
- Impulso de campañas de sensibilización en las que se fijen directrices de actuación que ayuden a la gestión del fenómeno internamente.
 - La difusión de la guía y, en su caso, impulso y desarrollo dentro de la empresa de un Plan para abordar las situaciones de violencia de género con objeto de minimizar el impacto de violencia de género en el trabajo.
- Colaborar en las distintas actuaciones de sensibilización que se promuevan por el Excmo. Ayuntamiento de Almería.

- Acciones de inserción laboral:

- Facilitar la inserción laboral de las mujeres en situación de riesgo social mediante la oferta de puestos de trabajo en la empresa Fomento de Construcciones y Contratas Medio Ambiente, S.A., de acuerdo con las modalidades de contratación vigentes en la legislación laboral.
- Ofrecer una formación inicial y, en su caso, continua adecuada al puesto de trabajo.
- Mantener la confidencialidad respecto de las circunstancias personales de las mujeres que participan en estas actividades de inserción.

TERCERA-FINANCIACIÓN:

Este convenio no conlleva aportaciones presupuestarias, ya que el coste de las actividades que se desarrollarán dentro del mismo será asumido en el marco de los recursos propios de las entidades firmantes, tanto en lo relativo a los costes de infraestructura como a los de recursos humanos.

CUARTA-PUBLICIDAD Y DIFUSIÓN:

Que las partes firmantes se comprometen a destacar, en cuantas actividades realicen para la difusión de las previstas en el Convenio, la colaboración prestada entre ellas, así como a incorporar sus respectivos logotipos en cuantos materiales se produzcan y utilicen para la



**EXCMO.
AYUNTAMIENTO
DE ALMERÍA**

publicidad o difusión de las actividades realizadas.



MEDIO AMBIENTE, S.A.

4

**Convenio colaboración para promover la inserción
laboral de mujeres en situación de riesgo social**

QUINTA-ÁMBITO JURISDICCIONAL:

Este Convenio tiene naturaleza administrativa; se registrará por las estipulaciones en él contenidas, y en lo no previsto en éstas, así como para la resolución de las dudas que pudieran presentarse, por los principios del Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

Dada la naturaleza jurídico-administrativa de este Convenio, el Orden Jurisdiccional Contencioso-Administrativo será el competente para resolver las cuestiones litigiosas que pudieran suscitarse entre las partes durante la ejecución del mismo.

SEXTA-VIGENCIA:

El presente Convenio tendrá una duración de un año a partir de su firma, sin perjuicio de que pueda prorrogarse automáticamente si ninguna de las partes lo denunciase de forma expresa con un mes de antelación a la fecha de vencimiento.

SÉPTIMA-MODIFICACIONES:

Los términos del presente Convenio de Colaboración podrán ser modificados de mutuo acuerdo entre las partes suscriptoras.

OCTAVA-CAUSAS DE EXTINCIÓN:

No obstante la vigencia establecida en la cláusula sexta, será causa de resolución el incumplimiento de las presentes cláusulas por alguna de las partes, cualquiera que sea su causa.

Será causa de extinción el mutuo acuerdo y la imposibilidad sobrevenida de cumplir las actividades descritas.

En ambos casos se respetarán los derechos adquiridos de buena fe por terceros.

Y para que conste a los efectos oportunos, en prueba de conformidad, ambas partes FIRMAN el presente convenio, en el lugar y fecha arriba indicado.

**FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y
CONTRATAS MEDIO AMBIENTE, S.A.**

José Alcolea Heras

EL ALCALDE-PRESIDENTE,



Luis Rogelio Rodríguez-Comendador Pérez

Centro de la Mujer Taller de Empleo para víctimas de violencia machista

Trabajo contra el maltrato

El Centro de la Mujer del Ayuntamiento realiza talleres de empleo para mujeres víctimas de violencia de género, cada día son más las que consiguen un trabajo

MALU MANSILLA
REDACCIÓN

La autoestima radica en la independencia y una mujer maltratada suele no tener ni lo uno ni lo otro. No lo tenían María y Rocío, que prefieren no dar su verdadero nombre, pero sí contar su historia. Tras conocer de cerca la tan nombrada violencia de género, vuelven de nuevo 'a la vida' a través de un empleo.

Lo han conseguido gracias a uno de los talleres de inserción laboral para mujeres que han sido víctimas de malos tratos, que lleva a cabo el Centro de la Mujer del Ayuntamiento de Almería a través de una subvención de la Consejería de Empleo y el Fondo Social Europeo.

Ahora, trabajan como limpiadoras en dos centros educativos de Almería, algo que les ha cambiado la vida. "En este momento soy capaz de tirar para delante, sé que puedo cuidar de mis hijas y mantenerlas. Cuando pasas por lo que yo he pasado pierdes la autoestima, piensas que no eres capaz de nada", asegura María, que junto a Rocío había pasado los días recorriendo Almería. "Hemos pasado los días echando currículum y nada, tantos que se podría empapelar la ciudad con nuestros papeles", aseguran.

A ambas les unen muchas cosas, pero sobre todo la idea de que hay que aprovechar las oportunidades. "Venir a este taller ha sido muy im-



■ Una mujer empleada de limpieza en un centro educativo. / LA VOZ

portante, no sólo por lo aprendido, como cursos de manipulado de alimentos o de riesgos laborales, sino por el apoyo psicológico que te prestan cuando un día se te viene el mundo encima, cuando piensas que no puedes salir de lo que has vivido".

Llegó, así, la autoestima y con ella las ganas de trabajar. "Pero la autoestima se pierde cuando ves que empapelas una ciudad de currículum y no consigues trabajo", ahora con un empleo, aseguran, vuelven a ser ellas mismas. "Ahora no queremos que nos miren con pena, preferimos que no sepan por lo que hemos pasado

porque lo que queremos es demostrar que podemos ser trabajadoras como cualquiera", afirma María, que indica que no quiere necesitar "ni los doscientos euros que el juez le dijo a él que tenía que pagarle".

La otra cara

La otra cara del proyecto la ponen las responsables del Centro de la Mujer y del Área de Mujer del Ayuntamiento de Almería, que encabeza la concejal Rafaela Abad y la empresa FCC, con la que el Consistorio firmó un convenio en el año 2008 para in-

sertar laboralmente a mujeres que hayan pasado por los diferentes talleres que se realizan para víctimas de violencia de género. La jefa de servicio de FCC en Almería, Esther García Vargas, asegura que la empresa se encuentra "orgullosa" de contar con ellas. "Les prestamos todo nuestro apoyo pero no tiene sentido que nos compadezcamos de ellas, ahora tienen que trabajar", aseguran. Rocío y María no quieren pena, sino una escoba con la que barrer, no solo sus centros, sino un pasado del que un día salieron y al que no quieren regresar.

Un convenio que ya lleva 7 inserciones

■ El Área de Mujer del Ayuntamiento de Almería y la empresa FCC firmaron el pasado año 2008 un convenio de colaboración para ayudar a insertar laboralmente a mujeres que han sufrido violencia de género. Desde entonces, han ido siete las mujeres que han logrado esta inserción.

Según explica la concejal de Mujer, Rafaela Abad "son mujeres que llegan con pro-

blemas muy graves a sus espaldas y muchas de ellas sin formación anterior, el Ayuntamiento las prepara para que puedan conseguir un empleo.

En esto ayuda FCC. La delegada de la empresa en Almería, Esther García Vargas, explica que la entidad tiene "una política muy importante de responsabilidad corporativa, que se desarrolla en todas las delega-

ciones con diferentes trabajos sociales. De hecho, en 2007 FCC se adhirió al Pacto Social de Naciones Unidas".

Ahora la empresa recibe los currículum de las mujeres que pasan por los talleres del Ayuntamiento y elige a aquellas que consideran más idóneas para los puestos de trabajo. El resto lo tienen que hacer las propias trabajadoras.



■ Rafaela Abad y Esther García. / LA VOZ

Un ejemplo de superación día a día después de vivir un infierno

Cuatro mujeres salen adelante tras entrar a formar parte de la empresa FCC que tiene un convenio con el Ayuntamiento con el que se compromete a incorporar a su plantilla a féminas en riesgo de exclusión

Carolina Crespo / ALMERÍA

Cuatro mujeres. Cuatro historias. Un nexo común: encontrar la salida a un callejón sin ella. Búsqueda que tras años de lucha no terminó al dejar a la persona que las hizo infelices durante años, sino al disponer de un trabajo propio que les otorgaba independencia económica, seguridad y la posibilidad de sentirse útiles.

Yes que estas cuatro mujeres (a las que por respeto y sentido común no se les pondrá nombre) desempeñan desde hace poco más de un año tareas de limpieza en dependencias municipales.

“El trabajo da la vida, porque nos veíamos mal viviendo por la situación que nos ha tocado vivir, y además el hecho de disponer de un empleo nos permite sentirnos útiles y nos ayuda a que nuestra autoestima suba después de mucho tiempo en el que nos han degradado”, afirman este grupo de mujeres.

La oportunidad de tener un contrato laboral vino de la mano de la empresa FCC (Fomento de Construcciones y Contratas) y el



Se encargan de tareas de limpieza en colegios, entre otras labores.

Ayuntamiento de Almería. Ambas entidades suscribieron en marzo de 2008 un convenio de colaboración, que ha sido renovado recientemente, para dar empleo a mujeres en riesgo de exclusión social y en particular a mujeres que han sido víctimas de la violencia machista.

Pero su elección no fue al azar, sino que se debe a que estas mujeres (junto a otras ocho compañeras) habían formado parte del taller de empleo de hilo fino II promovido por la Concejalía de Atención Social. Un curso en el que aprendieron tareas de costura, ya que tenía la finalidad profesional

Una compañía comprometida con un problema

La delegación territorial de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas (FCC) mostró su apoyo desde el principio a la idea del Ayuntamiento de la capital de poner en marcha los mecanismos necesarios para encontrar un trabajo a un grupo de mujeres en situación de exclusión social. Por ello, los directivos de la delegación provincial de FCC, en concreto, José Alcolea, director territorial de la entidad y Andrés García, jefe de producción dieron su confianza a este proyecto promovido por la Concejalía de Atención Social con el que se pretendía la integración laboral de unas mujeres víctimas de violencia machista, así como su independencia económica para salir adelante de una situación no deseada.

de aprender labores de confección. Pero la salida laboral y, por tanto, su reinserción en la sociedad se presentaba difícil, por lo que desde el Área que dirige Rosario Soto se ideó emprender este convenio, declara la propia edil.

El acuerdo que ha sido pionero en la provincia de Almería tiene una doble meta. Por un lado, favorecer la inserción laboral de estas mujeres y, por otro, la concienciación social. Así lo ha recordado la concejal responsable del área de Políticas Sociales e Igualdad, Rosario Soto.

“Al principio acudimos a la reunión con mucha ilusión, pero al salir pese a lo oído éramos incrédulas, porque siempre nos prometían cosas que nunca se cumplían”, asegura una de las beneficiarias de este programa de inserción laboral, quien añade que la sorpresa llegó a los pocos días.

“En un juicio de mi compañera recibí una llamada para decirme que estaba contratada. No me lo creía. A pesar de la situación de dureza en la que se produjo la llamada la alegría por mí y por mis compañeras a quienes también

llamarían se apoderó de mí”.

Era su oportunidad –y las de otras mujeres en su misma situación– para afrontar por sí misma una nueva vida junto a sus hijos y así lo resalta quien fue la primera mujer contratada por la empresa FCC a través del convenio suscrito con el Ayuntamiento de Almería para ayudar a mujeres en riesgo de exclusión social.

Rosario Soto
Concejala de Atención Social



“La inserción laboral y la concienciación social son las metas que se quieren lograr con este programa”

En riesgo ya que muchos empresarios no aceptan tener en sus plantillas mujeres víctimas de la violencia machista. “Vivimos con unas limitaciones horarias y de entorno por la situación que hemos vivido y ello se convierte en muchas ocasiones en un impedimento para muchas empresas”, explica una de las trabajadoras.

Sin embargo, FCC reaccionó de otra manera a la que estaban acostumbradas. Esther García, je-



El uniforme que lucen da seguridad a estas mujeres.

fe de servicio de la empresa, explica que “hace ya un año que FCC reacciona ante una problemática e intenta ser sensible ante ella teniendo en cuenta que son personas en situación de riesgo social”.

La compañía decidió entonces poner en marcha este programa atendiendo que consideraban que contaban con los medios necesarios para ayudar a que estas personas tuvieran una independencia económica.

“Ahora –continúa la responsable de FCC– después de trabajar con ellas desde hace un año estamos satisfechos, porque hemos conseguido ofrecerles una salida y lograr su reinserción laboral y ellas han respondido como cualquier trabajador más”.

Y es que a pesar de haber atravesado durante años una situación complicada y desagradable han tenido la capacidad de enfrentarse de nuevo a la vida y hacer frente a la oportunidad que les ha ofrecido FCC y el Ayuntamiento de Almería.

Un reto que han superado con creces y a través del que han logrado superarse a sí mismas adquiriendo autoestima, fortaleza y seguridad.

Una de las usuarias del programa asegura que este trabajo le ha dado fuerzas para volver a salir a la calle y enfrentarse a la vida, mientras que otra declara que le ha dado la seguridad suficiente para dajar de lado los miedos y seguir viviendo.

Para otra de ellas, el uniforme que las identifica con la empresa de servicios FCC “lo es todo”. Unas palabras que conotan que estas mujeres sienten útiles con su labor dentro de la empresa y, por ende, en la sociedad.

DATOS PRINCIPALES DEL PROGRAMA

- El Ayuntamiento y la empresa FCC –Fomento de Construcciones y Contratas– firmaron el convenio en marzo de 2008 por un periodo de un año

- En marzo del presente año se ha procedido a la renovación del acuerdo con el que se desarrolla el programa promovido por la Concejalía de Atención Social

- El objetivo prioritario del convenio consiste en facilitar la inserción laboral de mujeres en riesgo de exclusión social o víctimas de violencia machista

- Las destinatarias del programa se dedican a labores de limpieza de dependencias de titularidad municipal

Igualdad. Puri y Mercedes son las dos primeras mujeres recogedoras de basura en la ciudad de Madrid. Se incorporaron ayer al servicio en el distrito de Hortaleza

Las primeras basureras

Ayer era su primer día de trabajo, sin embargo tenían más miedo a la cantidad de medios de comunicación que se arremolinaron a su alrededor que al propio estreno con el camión. No entendían por qué había tanto revuelo. Claro que la gente tampoco entiende cómo es posible que en pleno siglo XXI, en la capital, no haya, hasta ayer, una sola mujer recogedora de basura. Las hay en Rivas Vaciamadrid, Alcalá... pero ninguna en Madrid.

CARMEN SERNA

Hay mujeres policía, camioneras, taxistas, militares, pintoras, grafólogas... casi cualquier profesión menos basureras.

Y es que, lejos de lo que se pueda pensar, la capital no es una adelantada en los temas de la igualdad. Si las basureras, con «a», llegan tarde respecto a otros municipios madrileños, cuerpos como el de Bomberos del Ayuntamiento madrileño han tardado años en tener una única bombera, que además es conductora.

Fuentes de la empresa adjudica-

taria que ha contratado a las pioneras, FCC, reconocen que la ley de igualdad ha tenido algo que ver en este impulso. La compañía aprobó el año pasado un convenio laboral en el que se establecía la necesidad de un toque femenino en este servicio. El convenio finalizaba en 2009 y tenía que hacer los contratos ya.

En su búsqueda de las primeras, eligieron a dos mujeres que estaban ya trabajando en el servicio de limpieza viaria, «porque ya conocían la limpieza y están más acos-

tumbradas a la recogida», y le ofrecieron dos contratos fijos.

La respuesta de los compañeros ha sido desigual. La mayoría ha aceptado su llegada con buen humor y algunos hasta con un «por fin», pero otros temen que los puestos de las chicas estén asegurados, por la discriminación positiva, mientras que ellos tienen que seguir peleándose por un contrato.

«Después de 100 años sin mujeres, no todo el mundo opina igual. Por suerte, ahora el 90% de la gente es joven y lo entiende perfecta-

mente. Lo ve con total normalidad», explica uno de los responsables del servicio.

Tanto Puri como Mercedes están asignadas al turno de mañana y al distrito de Hortaleza, «porque es el único parque que tiene habilitado un vestuario con duchas para chicos y otro para chicas».

La ropa es perfecta, los compañeros también, el trabajo sin problemas... la pregunta es por qué se ha tardado tanto en que las chicas llegaran a este servicio. «El perfil de los recogedores de basura ha cambiado en los últimos años. Se ha elevado el nivel cultural y social de los trabajadores. Y ya era el turno de las mujeres», aclaran.

Después de un primer turno de trabajo, con luces y focos, la conclusión de sus compañeros es la justa: «Hay hombres que lo hacen peor, sólo hay que ponerle interés», aseguraba Paco, enganchado a la parte de atrás de un camión de basura y enseñando la rutina de una nueva conquista a Mercedes.

MERCEDES Recogedora de basura en Hortaleza

«Si lo hacemos bien, vendrán más mujeres»

C. S. Mercedes se levantó ayer bien temprano para llegar a tiempo a su primer día de trabajo. Tiene turno de mañana y compañeros y camión asignado. Lleva ya un tiempo trabajando en la limpieza viaria, pero eso de «engancharse a un camión, como los hombres que pasan por la calle», como le dijo su hijo al saber de su nuevo empleo, es todo un reto.

Esta madrileña de 32 años es consciente de que ser la primera mujer recogedora de residuos, junto a Puri, es un orgullo, «pero sobre todo una responsabilidad, porque si lo hacemos bien, vendrán más».

Reconoce que los motivos que le llevaron a cambiar la

lesencia, a los que ha explicado que está marcando un hito en la lucha por la igualdad entre hombres y mujeres en Madrid.

«Ellos estaban muy contentos. Sólo les preocupaba

si me podía caer del camión. Si era peligroso».

La empresa la buscó como mujer, pero ella, como trabajadora, sabe que ser basurera en la capital «es una oportunidad para mí».



Mercedes, ayer, en su primer día como basurera. / SERGIO GONZÁLEZ

PURI Recogedora de basura en Hortaleza

«Al principio tanto hombre asusta pero, luego, genial»

C. S. Puri no sabe qué decir. Tiene los nervios justos en el cuerpo de un nuevo trabajo, nuevos compañeros y «encima este revuelo». Luego se relaja, transmite que su vida

no ha sido fácil pero que está encantada con lo que está haciendo, aunque no sea muy consciente. «Ser la primera mujer en entrar en este servicio es muy bonito», asegura entre risas.

Uno de sus compañeros es más concreto y le deja claro que, en unos meses, en unos años, le encantará haber sido una de las dos primeras mujeres en entrar en el servicio de recogida de basuras.

Nacida en Alcántara (Valencia), esta trabajadora vino a Madrid en busca de algo mejor. Primero encontró trabajo en la limpieza viaria y cuando le ofrecieron este nuevo contrato no lo dudó: «Mejoro salarialmente y el horario es perfecto. Me apaña como puedo con mis dos hijos y luego puedo estar por la tarde con ellos», aclara.

Nerviosa, Puri se quita y se pone los guantes cada vez que se le pregunta. Trata de adaptarse a todo un mundo nuevo y la diferencia empe-



Puri, ayer, haciendo su primer servicio por Hortaleza. / S. G.

«A mis hijos sólo les preocupaba si era peligroso subir al camión»

escoba por los cubos es el horario; «tengo la tarde libre para estar con mis hijos», y el sueldo, unos 400 euros más al mes que en la limpieza de las calles.

Además, todo es cuestión de acostumbrarse. «Al principio cuando cogí los cubos pensé que pesaban, pero hoy [por ayer], ya es el segundo día y lo llevo muy bien».

Cuando cuelga su uniforme verde, Mercedes tiene que lidiar con tres niños, uno de ellos en plena ado-

«Supongo que no habría mujeres porque pensarían que no podíamos»

zó por la mañana. «Cuando hemos llegado al parque, al ver tanto hombre, te asustas un poco. Luego, genial, nos han recibido muy bien».

No conocía de antes a su compañera y ayer conoció a sus nuevos compañeros, pero Puri no se puede quejar. Ella sólo quiere trabajar y salir adelante y lo de mover cubos le gusta. «Supongo que antes no habría mujeres porque pensarían que no podíamos hacerlo. Pero está claro que podemos». No se puede añadir más.

Son pioneras en un trabajo hasta ahora masculino

Las primeras 'mozas' del servicio de basuras



07-10-2009 - - Carmen M. Gutiérrez -
Fotografías: Diego Sánchez

Mercedes Martínez y Purificación Aires se han convertido, casi sin quererlo, en pioneras. Desde este martes son las primeras mujeres en incorporarse como mozas al servicio de recogida de basuras del Ayuntamiento de Madrid, que presta la empresa FCC.

Las mujeres han llegado a presidentas de gobierno, a la dirección de grandes empresas y a otros trabajos peor remunerados pero también tradicionalmente masculinos, como, por ejemplo, la conducción de autobuses. Sin embargo, en los camiones de recogida de basura de Madrid aún no se habían subido, aunque en otras ciudades, como Barcelona o Fuenlabrada, sí hay mujeres en este servicio.

La idea de que es un trabajo duro o, simplemente, la costumbre había impedido dar este pequeño paso hacia la igualdad. Pero eso acaba de cambiar en Madrid con la incorporación en horario de mañana al parque de Manoteras de estas dos mozas (aunque suene extraño, en el convenio de Madrid no se llama operarios o peones a los trabajadores como en otras ciudades, sino mozos)



Mercedes y Purificación animan al resto de mujeres a seguir su ejemplo. "No es un trabajo de hombres, afirma Purificación, que tiene 36 años y es madre de dos hijos. Su trabajo consiste en llevar los contenedores hasta el camión y, después, la descarga es automática.

"Trabajas con cubos que pesan, pero se puede hacer", comenta Mercedes. Esta mujer de 32 años y también madre remacha: "Si tienes ganas, empujas". Eso sí, las dos reconocen que, como siempre, los primeros días de trabajo cansan especialmente.



En el servicio de recogida de basura que realiza FCC para el Ayuntamiento de Madrid ya había unas 20 mujeres en oficinas y otros puestos que no se realizan en la calle entre unos 1.600 empleados. El impulso para cambiar esta inercia vino del Plan de Igualdad que firmaron la empresa y los sindicatos.

Ahora es la propia empresa la que ha empezado a seleccionar a mujeres y, tras la expectación que han creado entre los madrileños -a Mercedes la ha reconocido la mañana de este miércoles un conductor de autobús por la calle mientras trabajaba- seguro que a partir de ahora empezarán a colarse algunos currículum de mujeres entre los que llegan a esta empresa, dirigida, precisamente, por una de las empresarias de más éxito del país.

Más información

- **PSOE e IU hacen campaña en la calle contra el 'basurazo'**

[adn](#) » [local](#) » [madrid](#)

Las dos primeras mujeres en camiones de basura: ¡Animaros, no es tan duro!

EFE  , Madrid | 07/10/2009 - hace 17 horas | comentarios | +1 -0 (1 votos)

Las dos primeras mujeres que trabajan en los camiones de la recogida de la basura -Purificación Aires y Mercedes Martínez- creen que se trata de un trabajo que puede hacer perfectamente la mujer y, al término de su primera jornada laboral, animan a las demás: "Animaros, no es tan duro!".

Puri y Merce han salido esta mañana del centro de recogida de basuras de FCC en Fuente de la Mora (Hortaleza) a las siete de la mañana a bordo de uno de los camiones blancos y verdes que recogen la basura de los contenedores domésticos.

Son treintañeras, son mujeres, y hoy han roto un mito, el del durísimo trabajo de los basureros, que solamente una persona de gran fortaleza física pueden realizar.

Purificación Aires, de 36 años, explica así por qué hasta ahora no había mujeres desempeñando este trabajo: "Pensarían que una mujer no lo podía hacer", pero añade que volcar contenedores en el interior del camión basura está al alcance de la mujer y añade: "que se animen, que se animen más chicas y ¡a trabajar!".

Puri fue barrendera durante 4 meses en Madrid y un año trabajó como agente forestal en Valencia de Alcántara, en Extremadura; tiene dos hijos, una niña de 15 y un niño de 10 años que, según confiesa "están encantados con que mamá trabaje en un camión".

En cuanto a su primera jornada laboral, explica que "hemos estado tirando todos los contenedores y muy bien. Hemos salido a las siete de la mañana y hasta ahora. Mi trabajo es enganchar los cubos y tirarlos. El primer día me ha gustado mucho".

Es cierto que la tecnología ayuda, porque explica que "los contenedores los enganchábamos, le dábamos al botoncito y los volvíamos a colocar en su sitio".

"Yo estuve de barrendera y a raíz de eso me recomendaron, me cogieron y aquí estoy" revela Puri sobre su integración en el servicio de recogida de basuras del Ayuntamiento de Madrid, subcontratado a FCC y en el que trabajan 1.600 personas, aproximadamente 500 conductores y unos 1.000 peones, además de un centenar de empleados de oficina.

La incorporación de Puri y Merce se enmarca en el cumplimiento del Plan de Igualdad firmado en enero en FCC-Medio Ambiente para promover la incorporación de la mujer, informaron fuentes de la empresa.

La formación de ambas empezó ayer, pero continuará a lo largo de los próximos días, ya que siempre trabajan acompañadas de un compañero más experimentado, agregaron las fuentes.

Mercedes Martínez Fernández, de 32 años señala que el martes comenzaron a hacer prácticas y revela que "ayer trabajé con más incertidumbre, hoy ya, mucho más tranquila".

También ella anima a las chicas a seguir sus pasos: "que se animen, que no es tan duro. Es difícil al principio, pero sólo hasta que te acostumbras, como todo. Pero bien, se puede realizar".

También cuenta una anécdota surgida de la fama que conlleva ser las primeras: "Hoy -durante la recogida de basuras- un conductor de autobús me ha dicho tú eres Puri, la que ha salido por la radio ¿o eres Merce? Le he dicho que no, que Puri es mi compañera".

Las mujeres se suben al camión de la basura

Merce y Puri son las primeras madrileñas que recogen contenedores. «No es duro, ¿quién dice que esto es para hombres?»

MARIO TOLEDO
20 MINUTOS

Los ciudadanos del norte de la capital pudieron observar ayer por la mañana una imagen insólita: dos mujeres recogiendo contenedores de basura y subidas al camión. Parece mentira, pero aún no había basureras en el servicio municipal de recogida de residuos. Había barrenderas, oficinistas y limpiadoras, pero el camión de la basura estaba vetado a las mujeres.

Las pioneras son Mercedes Martínez (Merce) y Purificación Aires (Puri), de 32 y 36 años, divorciadas y con niños a su cargo. Cobrarán cerca de 1.300 €. A pesar de la mala imagen de su profesión, acabaron «encantadas» tras su primera jornada laboral. «No es tan desagradable, te acostumbras al olor», dice Merce, después de estar colgada de la parte trasera del camión desde las 7 de la mañana.

«Gallardón limpia tu bolsillo»

«Gallardón limpia tu bolsillo con la basura». Éste es el lema de la campaña del PSOE municipal contra la tasa de basuras que ha empezado ya a cobrar el Ayuntamiento. Han abierto una web, han repartido 100.000 folletos e, incluso, alientan a los vecinos a pedir la devolución de su dinero. En respuesta a las críticas, el Ayuntamiento recordó a los socialistas que ellos no votaron en contra de la creación de la tasa cuando se debatió el año pasado.

Las dos mujeres levantan expectación entre sus compañeros varones del centro de residuos de Manóteras. No es de extrañar. Son 1.600 empleados hombres, frente a ellas. A Puri le extraña el revuelo: «No es tan duro, ¿quién dice que esto es de hombres?»



Puri y Merce, sobre un camión en las cocheras de Manóteras. JORGE PARÍS

Lo peor es el esfuerzo físico, pero así son los trabajos.

Antes de ser basureras, eran barrenderas. Y antes de eso, Puri era forestal. Un convenio de igualdad entre los sindicatos y la concesionaria del servicio (FCC) las ha llevado al camión de la basura. No

es el empleo de sus sueños. «¡Pero hay que trabajar!».

Dile @...

... Ana Botella

LO QUE OPINAS DE LA TASA DE BASURAS

cgmedioambiente@munimadrid.es

CON COPIA A:

zona20madrid@20minutos.es

SE ESTÁ DEBATIENDO EN 20 minutos.es

«QUE NADIE PAGUE ESTA NUEVA TASA»

La tasa de basuras ha levantado las iras de los madrileños. La tasa de la capital es de las más altas de la región, se cobra indiscriminadamente incluso a los pisos vacíos y se suma al elevado IBI y al numerito.

«Y yo me pregunto: ¿Por qué pagamos la basura si tanto nos enfada? No paguemos nadie este nuevo impuesto. Menos obras, menos fiestas innecesarias y menos Juegos» (M.ª José Martín). ● «Por una vivienda de precio tasado, de 90 m² en Aluche pago 112 € de basuras más 430 de IBI. No más M-30, no más Olimpiadas». (E. Jiménez). ● «Soy de Getafe y en los últimos años no he pagado menos de 50 € y el recibo de este año es de 64 €». (E.J. Aguado). ● «Si no pago la tasa, me sancionan, pero ¿cómo la sancionamos a usted, señora Botella, porque no hace absolutamente nada por el barrio con este dinero» (R. V.). ● «Es muy injusto que personas que vivimos solas y no generamos casi basura tengamos que pagar una tasa altísima». (Mamen).

20 SEGUNDOS

No a los recortes de ayuda social

IU defendió ayer que los servicios improprios, aquellos que son competencia de otras administraciones (Comunidad o Estado) no pueden dejar de prestarse, tal y como 20 minutos publicó el pasado jueves, «especialmente en tiempos de crisis», por lo que reclamó al Ayuntamiento de Madrid que «encare la situación».

‘Trini’ no volverá al Ayuntamiento

La ministra de Sanidad y Política Social, Trinidad Jiménez, advirtió ayer de que su etapa política en Madrid «está cerrada».

Hospital con nombre sindical

Vecinos de Carabanchel propusieron ayer que el hospital que se levantará sobre la antigua cárcel lleve el nombre de Marcelino Camacho.

20minutos.es Lee este reportaje y otras informaciones sobre la polémica tasa de basura en la sección Madrid de nuestra web.

Altos del Restón

Alquiler y Venta de apartamentos para mayores En Valdemoro.

Pisos especialmente diseñados para personas mayores, con trastero, plaza de garaje y cocina amueblada.

Con todos los servicios básicos :

Trabajadora social, animación sociocultural, conserjería, Servicio de limpieza áreas comunes, Mantenimiento de la urbanización. Restaurante, Cafetería y Salón Social. Gimnasio y Capilla.



Desde **499€** mes!!

Infórmese en:
91 345 64 08
629 36 59 63
marisa.huguet@gmail.com

El TIEMPO

PREVISIÓN PARA 5 DÍAS EN MÁS DE 2.000 LOCALIDADES DE ESPAÑA Y EL MUNDO, EN...

20minutos.es

Madrid hoy

Máx. hoy, mín. próxima noche

Segovia	20°/10°
Buitrago	20°/6°
Navacerrada	12°/6°
Robledo de Chavela	22°/11°
Guadalajara	23°/8°
Madrid	24°/10°
Getafe	
Toledo	24°/12°
Aranjuez	24°/11°

Previsión para hoy

	Máx.	Min.	Sít.
A Coruña	20	14	LLU
Albacete	25	11	DES
Alicante	30	17	DES
Almería	26	20	DES
Ávila	19	8	NUB
Badajoz	26	13	INT
Barcelona	27	17	INT
Bilbao	22	14	CHU
Burgos	19	7	CHU
Cáceres	24	13	INT
Cádiz	23	18	INT
Castellón	29	17	INT
Ceuta	26	18	INT
C.Real	24	13	INT
Córdoba	29	15	INT
Cuenca	22	10	INT
Girona	30	14	NUB
Granada	27	10	DES
Guadalajara	23	8	INT
Huelva	26	15	INT
Huesca	25	12	INT
Jaén	24	16	INT
Las Palmas	27	21	INT
León	19	8	INT
Lleida	27	12	DES
Logroño	24	10	CHU
Lugo	21	11	LLU
Madrid	24	10	INT
Málaga	28	17	INT
Melilla	27	19	INT
Murcia	31	18	DES
Ourense	25	13	LLU
Oviedo	20	12	CHU
Palencia	18	8	INT
Palma	27	18	INT
Pamplona	22	11	CHU
Pontevedra	20	12	LLU
Salamanca	21	6	INT
S.Sebastián	21	15	LLU
S.C.Tenerife	27	21	INT
Santander	20	15	CHU
Segovia	20	10	CHU
Sevilla	30	17	INT
Soria	19	7	CHU
Tarragona	26	17	DES
Teruel	25	9	DES
Toledo	24	12	INT
Valencia	29	17	DES
Valladolid	20	9	INT
Vitoria	21	10	CHU
Zamora	22	9	INT
Zaragoza	26	14	INT

En Madrid

Esta noche	Mañana	Pasado mañana
10°	24°/10°	25°/8°

Madrid mañana

España hoy



Las chicas de la recogida de residuos de Madrid

Ellas son Purificación Aires y Mercedes Martínez, las dos primeras mujeres que trabajan en los camiones de la recogida de la basura de Madrid. Consideran que se trata de un trabajo que puede hacer perfectamente una mujer.

Son las 6,30 de la mañana, Purificación Aires y Mercedes Martínez se han levantado a las 4,30 de la mañana y acaban de llegar a su lugar de trabajo. Su jornada laboral empieza en estos momentos. Siempre sonrientes, con ánimo y con muchas ganas de ponerse a funcionar. Hoy les acompaña José Antonio, conductor del camión, otro protagonista del día.

Ellas son las dos primeras mujeres que trabajan en el servicio de recogida de basura de Madrid. Esta mañana han salido del centro de recogida de basuras de FCC situado en Fuente de la Mora, en el barrio de Hortaleza, y hemos querido acompañarlas.

Les gusta su trabajo, y subidas a uno de los camiones que recogen la basura de los contenedores, Puri y Merce, como así las conocen, nos cuentan entre recogida y recogida como les ha ido en su primer año de trabajo.

"Estamos muy contentas -dicen al unísono- es un trabajo nuevo, al principio estábamos un poco asustadas. Ha sido un año duro pero ha merecido la pena". Nos comentan que es un trabajo que puede hacer perfectamente una mujer, que volcar contenedores en el interior del camión de la basura parece difícil al principio, pero luego no es tan complicado y que según han ido pasando los meses han ido cogiendo el ritmo. Se sienten muy orgullosas de poder prestar un servicio que consiste en dejar limpia la ciudad. Ellas recogen a diario miles y miles de kilos de basuras y ésto tiene un gran valor, levantarnos por la mañana, ver que todo está limpio y que han recogido nuestros desechos es de agradecer.

Sus compañeros les han acogido muy bien, "se han portado extraordinariamente con nosotras, no tenemos quejas y nos encontramos muy a gusto con todos ellos". Cuando ven que alguna no puede con el contenedor enseguida le ayudan, por que como ellas dicen "el trabajo es de dos".

Afortunadas, "hemos sido muy afortunadas en el trabajo y también en la calle, al principio nos paraban, nos reconocían y nos decían que nos habían visto en la tele". "Nuestros hijos están muy contentos de ver donde estamos y presumen de tener unas mamás como nosotras".

Están encantadas con el trato recibido por FCC y no cambiarían este trabajo por nada. "Con FCC estamos muy contentas, es una gran empresa, que se porta muy bien con nosotras y tenemos todos los medios necesarios para poder realizar nuestro trabajo. No tenemos quejas y lo que hacemos, que son servicios ciudadanos, es muy gratificante".

A lo mejor más adelante, dicen, "nos sacamos el carnet de conductoras de camiones, pero lo vemos un poco difícil, eso de maniobrar por calles tan complicadas, ver esos camiones tan grandes ... nos echa un poquito para atrás".

Ha sido un año positivo, y esperan que el segundo año sea tan positivo como el primero. Todo lo que les ha pasado ha sido bueno y esperan que este trabajo sea para toda la vida.

La incorporación de Puri y Merce se enmarca dentro del cumplimiento del Plan de Igualdad firmado el pasado mes de enero en FCC Medio Ambiente que consistente en un conjunto ordenado de medidas que, real y efectivamente, permitirá lograr en el ámbito global para el que ha sido diseñado, y en cada empresa en particular, los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar cualquier atisbo de discriminación por razón de sexo.